Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 468 de 2016

ALIANZA DE BOMBEROS DEL URUGUAY (ABU)

DELEGACIÓN DE LA FEDERACIÓN URUGUAYA DE LA SALUD (FUS)

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 13 de abril de 2016

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Luis Puig, Vicepresidente.
MIEMBROS:	Señores Representantes Óscar Andrade y Daniel Placeres.
DELEGADO DE SECTOR:	Señor Representante Pablo D. Abdala.
INVITADOS:	Por la Alianza de Bomberos del Uruguay (ABU), José Cáceres, Presidente y Rodrigo Gómez, Secretario de Salud Laboral. Por la Federación Uruguaya de la Salud (FUS), Jorge Bermúdez, Secretario General; Víctor Muniz, Secretario General Adjunto; Eolo Mendoza, Secretario de Organización; Soraya Larrosa, Representante de FUS en el PIT- CNT, y Rossana Lombardo, Co Secretaria de Organización.
SECRETARIA:	Señor Francisco J. Ortiz.
PROSECRETARIA:	Señora Lylián Carballo.

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a los señores José Cáceres, presidente de ABU, y Rodrigo Gómez, secretario de Salud Laboral.

SEÑOR GÓMEZ (Rodrigo).- Esta es la tercera vez que venimos al Parlamento en el marco de esta lucha que esperamos tenga buen final y se contemple la profesión del bombero que enfrenta tantas dificultades en salud, tanto físicas como mentales, no solo cuando está en actividad sino también cuando está jubilado.

En su momento envié a la Comisión información de respaldo, anexa al documento principal. El anexo I es un estudio que hizo el Instituto Sindical vinculado con las enfermedades de los bomberos, con todo el rigor científico, cuyas estadísticas tienen el aval de la Universidad de la República, aunque obviamente por la carencia de recursos de nuestra institución no tienen el rigor ni la amplitud que tienen otros estudios encomendados por otras instituciones internacionales. Este anexo toma más de cuarenta referencias de institutos que se abocan a la salud laboral y ocupacional, tomando no solo en cuenta la salud y el riesgo de nuestra profesión, sino también evaluaciones del funcionario retirado. Uno de los estudios del documento analiza la situación del bombero jubilado, y nosotros también pudimos lograrlo con la ayuda de la Udelar, pero por la falta de recursos no se ha hecho una investigación de rigor, aunque por eso no dejamos de tener en cuenta este magnífico trabajo que hicieron estos compañeros a nivel internacional, que demuestra fehacientemente la peligrosidad de la profesión, no solo para la salud, sino también para la integridad física, que son inevitables y no existen medidas preventivas.

Por eso, nos pareció conveniente que la Comisión conociera este estudio, realizado con todo el rigor científico y técnico.

El anexo II contiene un informe y recomendaciones de la profesora de la cátedra de Salud Laboral, psicóloga Alejandra Levy, quien elaboró un informe sobre bomberos del Uruguay y tomó referencias internacionales, que son de estilo por lo que expliqué recién. Tenemos muy buenos médicos y técnicos, pero pocos recursos, que son vitales en investigación.

Al final del documento principal figuran las aspiraciones de nuestro sindicato, que hoy nuclea al 90% de los bomberos, a 1.400 de un universo de 1.585, que es una buena representatividad.

La Ley Nº 18.405 de jubilaciones y pensiones policiales, aprobada recientemente, no acompasa con la realidad de nuestra profesión porque una de las propuestas de cambio que estamos presentando es mejorar la bonificación que ya existe.

El artículo 18 de esta ley establece una bonificación para toda la Policía, pero sin distinciones, es decir, no se reconocen los riesgos que conlleva nuestra profesión, tantos psíquicos como físicos, que son totalmente diferentes a los de los policías. Por eso, proponemos que se modifique el cómputo jubilatorio para que los bomberos se jubilen con veintitrés años y ocho meses de servicio real. Actualmente, conforme a esta bonificación, el bombero se jubila con veinticinco años de servicio, y nosotros pedimos que haya un reconocimiento, habida cuenta que los bomberos están expuestos a más riesgos de insalubridad que los policías.

El segundo aspecto que nos perjudica es la asignación por retiro; estamos hablando de que nos jubilamos con un 50% de lo que percibimos. Esto es injusto porque en el 99% de los casos el bombero jubilado se vuelve socio vitalicio del Hospital Policial; es decir, el bombero se jubila enfermo. Por ejemplo, tanto José como yo tenemos enfermedades profesionales, que están -reconocidas en los estudios que presentamos; José tiene 41 años y yo 43 años de edad, nos quedan años de carrera y ya tenemos enfermedades profesionales. Imaginen qué puede quedar de nosotros en diez años.

Esa es la realidad: cuando vamos al Hospital Policial nos encontramos a con un montón de jubilados. ¿Casualidad? No; terminamos todos en el hospital.

Es decir, acá hay costos médicos reales y comprobables; basta solicitar un registro médico en el Hospital Policial de jubilados bomberos y se puede ver la triste realidad. Algunos irónicamente dicen que el Hospital Policial es como “su segunda casa”. Es triste escuchar esto.

El tercer planteo no es menor y no requiere el aval del Poder Ejecutivo, como los dos primeros. Pedimos que se establezca una policlínica de salud laboral en la Dirección Nacional de Bomberos. Actualmente hay una en el Hospital Policial, pero no funciona como corresponde, y esto no lo decimos nosotros, sino los profesionales competentes, porque no interviene cuando es necesario. Por eso, para nosotros es una simple formalidad, porque en los momentos que debería intervenir, no lo hace. Por ejemplo, los protocolos internacionales establecen que cuando un bombero tiene contacto con una víctima mortal debe ser derivado a la policlínica mental, porque hubo afectación mental; eso está más que estudiado. En nuestro caso, los bomberos todos los días tenemos intervenciones con víctimas mortales, pero no nos citan; solo en casos

extremos por la muerte de un compañero, y no a todos, a algunos; se hace una pericia psicológica, y queda por esa, sin un tratamiento continuo, como también establecen los protocolos internacionales.

Está muy bien que exista una policlínica de salud laboral en el Hospital Policial que atienda la salud laboral, pero el personal de bomberos no es atendido como corresponde, porque no se aplican los protocolos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no entendí mal, el sindicato plantea crear una policlínica de salud laboral en la órbita de la Dirección Nacional de Bomberos para atender directamente a los bomberos.

SEÑOR GÓMEZ (Rodrigo).- Sí.

En este momento existe una policlínica, pero funciona el servicio médico. Cuando sale un tren de salvamento o de incendio, también sale una ambulancia con médico de servicio, etcétera. Es decir, tenemos el lugar físico, los recursos humanos -psicólogos y médicos laboristas-, pero necesitamos un marco legal que autorice a funcionar con determinada independencia esa policlínica, para que se aboque a la detección, prevención y atención de enfermedades profesionales y accidentes laborales. Actualmente, eso no existe, ni siquiera en el Hospital Policial. No hay políticas de prevención ni de educación. Solo tenemos una policlínica que, a veces, llama cuando hay algún caso difícil. Eso no es serio. Estamos hablando de la salud de un grupo de trabajadores que, además, desarrolla una tarea muy sensible para la sociedad. Nosotros prestamos un servicio esencial; el personal debe estar preparado desde todo punto de vista para prestarlo. Entonces, no podemos tener este tipo de falencias. No hay atención ni siquiera en la parte psicológica; este es uno de los grandes problemas que tenemos. Precisamente, en el informe aclaro que tenemos uno o dos suicidios por año. Esto sucede siempre, no para nunca; hace un mes y medio enterramos a otro compañero.

Por lo tanto, este es un llamado de alerta; es parte de ser serios. Hacer estos planteos no solo es la obligación del sindicato, sino que es una obligación moral, porque se trata de nuestros compañeros. Además, hoy o mañana le puede pasar lo mismo a mi compañero o a mí.

La única manera de que haya un análisis de la situación para aplicar políticas de prevención es que tengamos nuestra propia policlínica en la Dirección Nacional de Bomberos. Los recursos para esto deben salir -también lo aclaramos en el documento- del Ministerio del Interior. Para eso está la Dirección Nacional de Asuntos Sociales -que se creó recientemente-, integrada por la Caja Policial y el Hospital Policial. Además, debe tener el respaldo técnico de la cátedra de salud ocupacional, que en esto tienen la última palabra; ellos son los que deben dar el respaldo a los médicos y a los profesionales que trabajen en la policlínica.

Nosotros les presentamos esta documentación. Creemos que es redundante seguir hablando de la profesión de bombero y las consecuencias que tiene para el trabajador. De todos modos, cada vez que vengamos aquí lo vamos a hacer, porque es nuestra obligación. No se pone en discusión la peligrosidad de la profesión ni las enfermedades profesionales que ocasiona. El documento que les presenté lo demuestra, pero debe haber más de veinte mil páginas -por decir algo- de estudios realizados sobre la profesión de bombero y las enfermedades profesionales

Irónicamente hablaba con el compañero y decía que las tres o cuatro veces que vinimos al Parlamento estaba lloviendo. Creemos que es tiempo de que salga el sol y nos sentemos a trabajar en conjunto, como siempre. Nosotros estamos a las órdenes; tenemos mucho para aportar para llegar a alguna conclusión y empezar a ejecutar acciones que queden para siempre, que queden para las futuras generaciones.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lo que ustedes señalan es correcto: han venido en varias oportunidades al Parlamento y en todas ellas han desarrollado un planteamiento muy serio y detallado de la realidad, las condiciones de trabajo y la salud laboral de los bomberos. Hoy, han agregado estudios que tienen mucha pertinencia. En general, no hay muchos estudios sobre el seguimiento de los trabajadores luego del retiro. Esa es una realidad que se da en diferentes gremios. Por ejemplo, años después de la clausura de los hornos de carbón de coque para fabricar el gas, nos enteramos que había una altísima mortalidad de esos trabajadores debido a cáncer de pulmón. En su momento, no había un conocimiento claro de los perjuicios para la salud que ocasionaban los hornos de carbón, y no se tomaba ningún recaudo. En definitiva, las consecuencias de morbilidad y mortalidad en ese caso fueron muy altas. Por eso es tan importante que ustedes trabajen en un estudio, junto a profesionales, que permita ver la evolución de los trabajadores luego de su retiro.

Nosotros ya les dijimos con mucha claridad que pensábamos que esta tarea no iba a ser fácil. La primera vez que estuvieron en la Comisión les manifestamos que por más que presentaran una investigación seria, ordenada y detallada no iba a ser fácil alcanzar los objetivos. Y les dijimos que este tema, como todos los de salud laboral y condiciones de trabajo, iba a necesitar movilizaciones y acciones legislativas.

Ustedes detallaron con mucha claridad la diferencia entre los dos primeros postulados que presentaron, que tienen que ver con la seguridad social. Algunos aspectos son privativos del Poder Ejecutivo, pero en el caso de la instalación de la policlínica, deberíamos iniciar contactos con el Ministerio del Interior, específicamente, con la Dirección Nacional de Sanidad Policial. Es pertinente que el vínculo, el tratamiento y el seguimiento del trabajador se haga en forma directa y, además, especializada en la tarea de los bomberos, que tiene especificidades con respecto a la función del policía; este aspecto es sumamente importante.

Se conoce la premisa con que se viene trabajando en materia de salud laboral y condiciones de trabajo en Uruguay. La Secretaría de Salud Laboral del PIT- CNT-, que muchas veces trabaja en forma coordinada con la cátedra de salud ocupacional de la Facultad de Medicina, establece -con buen criterio desde nuestro punto de vista- algo que es reconocido internacionalmente: no se trata de compensar al trabajador una vez que se enfermó, sino de cambiar los procesos productivos para que no se enferme. Esa es la óptica con que se trabaja a nivel internacional y que tiene el PIT- CNT.

También está claro que es muy difícil cambiar determinados procesos productivos y ámbitos de trabajo. En el caso de los bomberos, la exposición al fuego es algo que no se va a poder cambiar. Tiene que ver con su función específica; el contacto con gases es una cuestión específica. El daño emocional a partir del contacto con personas mutiladas o fallecidas en un siniestro es algo que no se puede cambiar.

Por tanto, si bien la base siempre es intentar cambiar los procesos productivos, hay casos en los que es necesario pensar de qué manera se pueden mitigar los efectos. Por ejemplo, no es lo mismo veinticinco años que veintitrés años y ocho meses; no hay una gran diferencia, pero eso significa el reconocimiento de que hay una exposición física y emocional muy clara.

Tampoco estoy de acuerdo con el horario extendido. En su primera comparecencia a la Comisión ustedes plantearon el tema de las jornadas extendidas, de las sesenta horas semanales y nosotros se lo trasladamos como una gran preocupación al Ministerio del Interior. Le dijimos que desde nuestro punto de vista eso era inaceptable. Se nos respondió que existía un proceso de reducción.

Obviamente, esta situación involucra muchos factores. Si no los corregimos, los trabajadores se van a seguir enfermando, y las enfermedades profesionales lejos de prevenirse, se van a seguir desarrollando.

La delegación del Ministerio del Interior vio la preocupación y la sensibilidad que generaba este tema. La Comisión debería plantear todo lo relativo a la policlínica al Ministerio del Interior para comenzar a trabajar en este aspecto concreto que, tal vez, no tiene la misma complejidad instrumental que otros, sobre los que también hay que avanzar. Reitero: este es un tema en el que la Comisión podría comprometerse a trabajar. Obviamente, eso no asegura el objetivo; significa ponernos a trabajar junto a ustedes para encontrar una solución.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Damos la bienvenida a la delegación.

Uno de los objetivos que planteamos para la Comisión de Legislación del Trabajo es que en este período se desarrolle un abordaje integral de una nueva normativa sobre salud laboral y, como subproducto, se realice un estudio de cada sector, de las tarifadas y del régimen de seguridad social.

Si hacemos un recorrido histórico, podemos decir que la seguridad social tuvo momentos de avances en Uruguay, sobre todo, en las décadas del cincuenta y del sesenta, donde se incorporó la insalubridad para la industria frigorífica, la industria del pórtland, los trabajadores de la salud privada y pública. Después, hubo un retroceso brutal durante la dictadura, ya que todos estos sectores dejaron de contar con el componente de insalubridad sin más fundamentación que los problemas económicos. Luego, los criterios establecidos en la reforma de la seguridad social del año 96 generaron condiciones de seguridad social muy complejas para incorporar nuevas insalubridades, debido a un precepto económico: la forma de cálculo de aportes patronal para incorporar nuevas tarifadas lo hace casi inviable. El hecho de que la Comisión Honoraria de Trabajos

Insalubres, que es el ámbito en el que debería procesarse un estudio de seguridad en el trabajo, no se reúna desde mucho tiempo nos da la pauta de la situación precaria en la que estamos en ese sentido. El año pasado resolvimos pedirle a dicha Comisión que se volviera a integrar para comenzar a discutir políticas de salud laboral de manera integral.

En medio de este panorama complicado, un elemento favorable es que se haya extendido el listado de enfermedades profesionales. Solo ese argumento tendría que servir para que iniciáramos una fundamentación general; no habría que hacerlo solamente a requerimiento de un sector. Sabemos que hay sectores con mayor grado de organización que ya han hecho estudios al respecto. También, el Departamento de Salud Ocupacional ha hecho un informe que demuestra, por ejemplo, que la construcción provoca envejecimiento precoz debido al desgaste físico y al trabajo a la intemperie. Otro informe realizado por la seguridad social establece que el tiempo de vida posterior es menor para las personas que realizan este tipo de actividades. Estos elementos deberían ser suficientes para fundamentar que estos trabajadores tendrían que ampararse en forma diferente desde el punto de vista de la seguridad social.

Soy de la idea de que deberíamos generar las condiciones -no sé si podremos hacerlo- para realizar un estudio global, que no solamente abarque un determinado sector porque está reclamando, sino a todos los demás.

La organización social de la industria frigorífica aún no ha planteado el tema de la insalubridad, pero debería estar incorporado en el estudio que vamos a realizar. En ese caso, hay que tener en cuenta que los trabajadores del sector administrativo tienen condiciones de trabajo diferentes de aquellos que están vinculados al proceso de producción y más expuestos a factores que generan daños irreversibles sobre la salud.

La industria química presentó su informe al respecto y pidió que se replanteara un estudio referido a la salud privada y a la salud pública.

Hace unos días, concurrió a este ámbito el sector de las funerarias para reclamar que se hicieran estudios sobre el cómputo especial jubilatorio y los efectos de esta actividad sobre la salud.

Tenemos un enorme atraso con respecto a los planteos que se han venido haciendo sobre esta temática. Por lo tanto, deberíamos desarrollar una política pública que generara un diálogo sobre salud laboral y seguridad social. Está claro que el objetivo no es generar insalubridad, sino políticas de prevención de riesgos para la salud. Deberíamos incorporar el concepto de que muchas de las circunstancias que terminan en una mutualista o en un hospital nacen en una condición de trabajo precaria. Esto después se expresa en la aparición de muchas enfermedades osteomusculares y derivadas del estrés.

Hoy, tenemos una gran dificultad para poner en agenda un tema de tanta gravitación como este, porque no es la principal preocupación de la sociedad uruguaya. Tal vez se prefiera dar prioridad a los temas de seguridad pública antes que a los de seguridad laboral. Esto es un problema, porque en general mueren más trabajadores víctimas de siniestros laborales que víctimas de rapiñas realizadas por menores.

Nosotros hemos trabajado en este tema durante toda la vida. Hemos integrado ámbitos bipartitos a efectos de analizar políticas de salud laboral y de prevención. ¡Si será necesaria una reforma que la última ley de salud laboral vigente es de 1914! Actualmente, hay sectores enteros que no tienen ninguna normativa de salud laboral. Por ejemplo, si a una trabajadora doméstica se la coloca en el pretil del décimo piso para limpiar un vidrio, agarrada de una cortina, eso no es ilegal porque no tenemos nada que la proteja en esa situación.

El punto de partida de este tema es complicado y estamos atrasados en su tratamiento. El año pasado se lo planteamos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como uno de los ejes sobre los cuales trabajar. Hay un trabajo de la Conasat, en términos de participación tripartita, con el Ministerio y el PIT- CNT. Yo estoy al tanto de cómo está avanzando la Conasat en este sentido, pero considero que todavía es poco.

Este mes tenemos una gran oportunidad porque entre abril y mayo se va a convocar a un diálogo social. Me parece que donde debería haber diálogo social es en el tema de laboral, en las tarifadas y en el componente de seguridad social para atenderlas.

Estoy convencido de que todas las delegaciones que han venido aquí tienen razón. El sector funerario tiene razón sobre el efecto de esta actividad en la salud; también, los trabajadores de la construcción, de la

industria química, los frigoríficos, los bomberos. Todos han presentado argumentos muy sólidos desde el punto de vista de los reclamos. El problema es cómo generamos condiciones para solucionar esta situación.

Además, hay otra circunstancia interpelante, que es la carga horaria, como sucede en el caso de los bomberos; no hay dos opiniones posibles al respecto. Se puede decir que hubo un avance, porque antes se trabajaban noventa horas y se pasó a sesenta. Antes era una barbaridad y ahora es media barbaridad. Me parece que debería ser un aspecto a contemplar ahora o en la próxima rendición de cuentas, a efectos de generar lógicas de personal; cuando vino el Ministerio del Interior hablamos sobre este tema.

Por otro lado, ustedes nos plantean que la parte administrativa está sobrecargada en función de la parte operativa y, que con una organización interna -no soy experto en el tema-, podría generarse carga horaria distinta. También, plantean el tema de la salud laboral en establecimientos donde hay un solo trabajador. No hace falta ser un experto en temas de procedimientos para saber que eso es una dificultad. Si leen la versión taquigráfica de la reunión en la que le planteamos esto al Ministerio del Interior, podrán constatar que nos dijo que es cierto que falta personal, pero también falta en el sector administrativo. Es la opinión del Ministerio y no tengo cómo rebatirla porque no soy experto en organigramas de funcionamiento de una dependencia de estas características. No obstante, no dejó de reconocer que había una dificultad práctica y no conceptual profunda desde el punto de vista de la salud laboral.

Creo que estamos en pañales en cuanto al estudio de la salud laboral. No hay dudas de que los convenios Nº 155 y Nº 161, que incorpora la obligación de tener técnico prevencionista, fueron un avance y generaron un marco normativo de salud laboral para el trabajador rural. Pero, el punto de partida es tan desastroso que aun teniendo estos avances se dista mucho de tener las herramientas y las políticas suficientes para poner el tema de la salud laboral no como un lujo de la relación laboral, sino como un elemento prioritario de ella. En muchos lugares se sigue pensando que el técnico prevencionista y las políticas de salud laboral son un lujo y, a veces, también lo cree el propio trabajador, debido a la cultura que existe. Estamos acostumbrados a trabajar de determinada forma y cuando se generan políticas que establecen charlas y cursos de seguridad previa para nuevos procedimientos, mecanismos de prevención profundos, a algunos compañeros les cuesta adaptarse, porque venimos de aplicar la lógica del “lo atamos con alambre”, que hace difícil incorporar una cultura nueva. La cultura se construye.

Lo que nosotros podemos hacer es insistir con la convocatoria a la Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres -que, por lo que sé, está todavía por conformarse- no solo para llevarle el planteo del sindicato de bomberos, sino también para hacer una propuesta general. Además, deberíamos convocar al Departamento de Salud Ocupacional, que nos ha dado una gran mano cada vez que se le han planteado estos temas.

En el caso de ustedes deberíamos hablar con el Ministerio del Interior y, en forma más general, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de ver si hay posibilidades de construir un ámbito que, en primer lugar, profundice la investigación. Las ramas de actividad que cuentan con una mayor organización sindical tienen mayor capacidad para identificar sus problemas. Están mucho más estudiados los efectos sobre la salud en el trabajador bancario que en el trabajador rural. ¿Por qué pasa esto? Porque el trabajador bancario tiene una organización social más fuerte, que hace que cada uno de los problemas de columna, de estrés laboral, etcétera, estén identificados. Está bien que pase eso; no estoy en contra. Lo que digo es que tenemos dificultad para el abordaje en general, y como creo que va a pasar mucho tiempo para que los grados de organización social estén parejos, estaría bien que empezáramos a hacer un ensayo general. Si mientras tanto cada sector lograra avanzar en la consagración de elementos que sirvieran de antecedentes para el resto, sería mejor.

Como ya dije, lamentablemente, este tema es muy difícil, pero no prioritario; los temas prioritarios hoy son la inflación, el PBI que cae, etcétera. Es mucho más prioritaria la seguridad pública que la seguridad laboral. Para mí tendría que ser al revés. Ojalá se revierta esta situación y podamos incluir estos temas en la agenda. Esta Comisión puede ayudar a eso, aun con las limitaciones que tiene. Puede convocar a las autoridades e intentar que se generen ámbitos de discusión, pero esto resulta solo si las partes quieren efectivamente desembocar en un proceso, pero algunas veces quieren y otras, no.

Cuando comenzó el período, queríamos impulsar una ley de salud laboral. Es cierto que el planteo que nos hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es razonable y que este tema tiene que procesarse tripartitamente. No tiene sentido que el Parlamento avance sin que las partes avancen. Estamos esperando el resultado de la Conasat, con ansiedad, para incorporar criterios de las mejoras normativas. Consideramos que

en algunos casos mejorarían la gestión, la prevención, la educación, la fiscalización y las sanciones, ejes que debería tener una norma de salud laboral, además de la seguridad industrial y las políticas de salud. No solamente debemos tener en cuenta la prevención para que el trabajador no se mate, sino también las políticas de salud a lo largo de la vida; eso tiene un componente más profundo. En este aspecto hemos tenido enormes dificultades. Lo que decía el presidente sobre un sector de actividad pasa en general, a la larga y genera la necesidad de crear conciencia sobre un fenómeno prioritario, que es asociar el trabajo a la vida. En eso somos socios.

En el caso de Bomberos, sé que su organización ha trabajado mucho en el tema; eso ayuda para ir marcando la cancha y seguir construyendo conciencia de que tenemos que avanzar mucho más. Nos comprometemos a convocar a la Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres y al Departamento de Salud Ocupacional y ver de qué forma puede trabajar el Parlamento, si es mediante un convenio, de una comisión que integre las políticas de salud o integrando esta Comisión a la de Seguridad Social para realizar un trabajo conjunto. Vamos a ver cuál es la mejor forma en la que podamos dar un impulso al tema y participar del diálogo social, que después desemboca en medidas que se toman acá.

SEÑOR GÓMEZ (Rodrigo).- Sabemos que los dos primeros puntos planteados del articulado, indudablemente, implican recursos económicos, y esa debe ser la mayor traba que tienen los proyectos en este país, pues los recursos son limitados.

Por ese motivo, cabe agregar que nuestra institución es recaudadora en millones de dólares, o sea, no es que no haya de donde sacar dinero para esa bonificación.

Por otro lado, quiero señalar que nuestra población laboral tiene un promedio de veinte retiros anuales; no estamos hablando de una población que pueda desfinanciar la Caja Policial. Hablamos de dinero, pero no quiere decir que nuestras aspiraciones vayan a ocasionar un desequilibrio económico en el Estado, ni mucho menos.

Nosotros pretendemos que esta Comisión, después de analizar el tema en profundidad, envíe una minuta referente a los artículos 1º y 2º que proponemos, para que podamos seguir nuestra lucha con las autoridades del Ministerio, que no están cerradas al cambio. Hemos estado trabajando este tema con ellas desde hace un año y hemos obtenido algunos logros sindicales; además, hemos hecho propuestas y presentado proyectos, que han sido bien vistos y se han llevado a cabo; algunos están en desarrollo.

Las autoridades ministeriales han reconocido que no podemos vivir con el dinero con que nos jubilamos y, menos aun, estando enfermos. Si una persona sana no puede vivir con $ 15.000 o $ 16.000 por mes, menos un jubilado, que no llega a ganar eso. En nuestro caso, además, la enfermedad tiene una relación directa con el trabajo. O sea, tiene que haber un reconocimiento de parte del patrón, que es el Estado, de que nosotros terminamos así. O sea que tiene que haber un reconocimiento por parte del patrón de que nosotros terminamos así. Téngase presente que nadie nos obligó a entrar a Bomberos. Sin duda nuestra actividad es vocacional: no la elegimos por el salario de ingreso, por las condiciones de trabajo ni por los beneficios. El que no es vocacional, a los dos o tres años se va a trabajar a otro lado; entonces, creemos que eso también debe reconocerse.

Reitero que no hay impedimentos económicos, porque Bomberos es la unidad ejecutora número uno en recaudación del Ministerio del Interior: recauda millones de dólares anuales por concepto de cursos y habilitaciones comerciales. O sea que no es un tema de dinero, sino de voluntad política, de ética y de moral.

Además, como dije, hay un promedio de veinte compañeros -como máximo treinta- que se retiran al año y eso no es algo que pueda desfinanciar la Caja.

Nosotros queremos seguir en la lucha con aquellos que tienen la autoridad -si tienen voluntad- para ejecutar este cambio. Por eso les solicitamos que, después de analizar el tema, tengan a bien enviar una minuta al Ejecutivo para que podamos seguir nuestra lucha en ese ámbito.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como decía el diputado Andrade Lallana, tenemos un abanico de temas que ubicamos dentro de la perspectiva de una ley general de salud del trabajo. Pero, al mismo tiempo, queremos avanzar en cada una de las áreas específicas.

Analizaremos el tema de la minuta de comunicación, que nos están solicitando, con el conjunto de la Comisión, sin desmedro de lo cual ya podríamos comenzar trasladando la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio del Interior, para pedir su opinión sobre el asunto de la policlínica y los otros puntos que ustedes plantearon.

Hemos visto voluntad del Ministerio del Interior en avanzar en este tema, aspecto que ustedes corroboraban en su última intervención. Entonces, tal vez tengamos algunos elementos favorables para avanzar, con los que no contamos en otras áreas.

La Comisión se va a comunicar con el Ministerio del Interior para determinar de qué manera podemos avanzar más rápido en una problemática que sabemos que es de larga data.

SEÑOR GÓMEZ (Rodrigo).- Pensamos que es muy favorable el tema de la policlínica porque, como nuestra actividad engloba todos los factores de insalubridad que existen -no deja ninguno afuera-, es una buena referencia para el resto de las actividades laborales. Es como un punto de partida porque, por la singularidad de nuestro trabajo, la policlínica estaría abarcando todos los factores de insalubridad. En definitiva, queremos que no se tome esta problemática como algo perteneciente solo a Bomberos, en la medida en que las acciones que se emprendan podrían ser una buena referencia y una base para otros compañeros y otras ramas de actividad laboral. Lo que hagan sobre nuestra problemática va a redundar en beneficio de todos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la presencia y nos mantendremos en contacto.

(Se retira la delegación de la Alianza de Bomberos del Uruguay, ABU)

—La Comisión pasa a intermedio.

(Es la hora 11 y 5)

——Continúa la reunión.

(Ingresa a Sala una delegación de la Federación Uruguaya de la Salud)

——La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a la delegación de la FUS, integrada por los compañeros Jorge Bermúdez, en su calidad de secretario general; Víctor Muniz, secretario general adjunto; Eolo Mendoza, secretario de organización; Rossana Lombardo, cosecretaria de organización y Soraya Larrosa, representante de la FUS en el PIT- CNT.

Agradecemos el libro "Cinco Décadas de Lucha", que nos acaban de entregar.

SEÑOR BERMÚDEZ (Jorge).- Ese es, simplemente, un presente que relata la historia de nuestro gremio, sobre todo en momentos en que desde algunos lugares se intenta cuestionar la representación de los trabajadores de la salud. Creemos que es bueno afirmar cuál es nuestra historia en cada lugar al que vamos, es decir, contar de dónde venimos y quiénes son los representantes de los trabajadores de la salud privada.

Nuestro gremio tiene treinta mil afiliados en todo el país. Somos la contraparte de la negociación colectiva tanto del sector empresarial como del Gobierno. El 30 de setiembre del año pasado firmamos un convenio colectivo, luego de cien días de conflicto, en un escenario complejo de la actual vida del país, en el que el Poder Ejecutivo definió determinadas pautas para dicha negociación, que se mantienen en esta instancia de negociación colectiva. El nuestro fue uno de los primeros gremios que pasó por el Consejo de Salarios. Muy trabajosamente, con pautas que no compartimos en su esencia, en ese escenario que mencionaba, alcanzamos un convenio colectivo.

Este convenio establece ajustes de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Gobierno, pero tiene algunas particularidades. Me referiré a una de ellas y, si el presidente de la Comisión lo permite, el compañero Eolo Mendoza hablará de otra de esas particularidades.

Concretamente, este convenio, además de contener los planteos que siguen los lineamientos generales establecidos, plantea mejoras relativas a las condiciones laborales -por ejemplo, cierto sistema de licencias para trabajadores que tienen determinado régimen laboral, que las empresas no reconocen- e introduce el concepto del pago general variable al que refieren los puntos segundo, cuarto y séptimo del convenio colectivo. ¿Qué es el pago general variable? Es una partida prevista para el período de vigencia del presente convenio -30 de setiembre de 2015, con pago retroactivo al 1º de julio de 2015, hasta el 30 de junio de 2018, es decir, tres años- para los trabajadores de la salud privada que realicen cursos de capacitación para mejorar, entre otras cosas, la calidad de atención que se brinda a la población usuaria. Para nuestra Federación, la capacitación es motivo de preocupación y discusión. Entendemos que se debe mejorar la capacitación de los trabajadores, que se debe apuntar a su profesionalización, dado que hemos detectado algunos problemas en la formación, sobre todo porque la formación profesional de los trabajadores de la salud privada hoy pasa, básicamente, por escuelas privadas de atención de salud en las que los niveles de formación son absolutamente dispares. Estamos emprendiendo instancias de capacitación, estamos conformando un instituto de formación profesional y en los próximos días del mes de mayo lanzaremos una actividad concreta -luego cursaremos invitación a esta Comisión-, precisamente, apuntando a la calificación de los trabajadores profesionales. Esta calificación tiene que ir de la mano de mejora de las condiciones laborales y de mejora del salario. Mejor calificación sin cambiar las condiciones laborales y sin mejorar los salarios es solo un planteo teórico; no tiene posibilidad de desarrollarse.

Este convenio, con todas las dificultades que conllevó su discusión y con el margen acotado que planteó el Poder Ejecutivo en sus lineamientos, contiene estas tres características, es decir, ajustes semestrales y el pago de la variable de capacitación. El convenio establece que cada trabajador de la salud percibirá el pago de la partida salarial general de carácter variable en dos veces: la primera, en enero de 2017, equivalente al 1,5% de la masa salarial anual -sin considerar aguinaldo y salario vacacional- percibida durante los doce meses anteriores a su cobro y, otra, en enero de 2018, de 2% -adicional al ya otorgado- de la masa salarial anual, sin considerar aguinaldo, salario vacacional ni el pago general variable del año anterior. En realidad, ese 2% arrastrará al 1,5% y será de 3,53% en enero de 2018. Quiere decir que con el salario de enero de 2017 se cobra la partida de 1,5% sobre todo lo que el trabajador genera en el año 2016, menos aguinaldo y salario vacacional. En el año 2018, siguiendo el mismo procedimiento, se cobra la partida del 2%. Repito: para nosotros, termina siendo 3,53%. De manera que son partidas salariales importantes, que estarían entre los $ 6.000 y $ 12.000. Para salarios que no son de los mejores del sector, esto representa un aumento importante. Esto está atado al desarrollo de los cursos de capacitación. El trabajador que no realiza el curso de capacitación no cobra esta partida; no es una cuestión que se hace pour la galerie, solo para enmascarar un aumento salarial, en este caso, una partida fija, que no está incorporada al salario, en esos años establecidos en el convenio y si el trabajador no hace los cursos no pasa nada. No. A tal punto esto no es así que el numeral séptimo del convenio refiere a las condiciones para el cobro de la partida salarial variable. Allí se determina la formación de una comisión integrada por el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Economía y Finanzas, trabajadores no médicos y empleadores para determinar la forma y condiciones para el cobro de esta partida, conforme a la participación y monitoreo de los trabajadores en las actividades de formación y capacitación, de acuerdo con el marco establecido por el convenio.

Nos llevó dos meses y medio acordar un protocolo -por llamarlo de alguna manera- sobre cómo realizar los cursos y echarlos a andar. Sorpresivamente -o no tanto; nosotros las conocemos desde hace años-, las empresas de la salud privada manifestaron que no estaban de acuerdo con lo resuelto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con respecto a los cursos, es decir, con lo que decidió la Comisión de trabajo que acordó el reglamento de funcionamiento de los cursos de capacitación; dicen que les generan costos.

Ahora, quiero detenerme en la siguiente puntualización.

¿De dónde sale la plata para pagar estas partidas fijas? No sale de las instituciones sino del Fondo Nacional de Salud. Agrego más: los ajustes semestrales del convenio salarial firmado salen del Fondo Nacional de Salud. Quiere decir que este convenio colectivo de tres años de duración, en un sector tan complejo y en un momento tan difícil del país, no cuesta nada a las instituciones. Eso es al revés de lo que ustedes escucharán

aquí con otros sectores de actividad, con problemas, etcétera. Este convenio no les cuesta absolutamente nada. Es más, cuentan con mayores beneficios.

Por ejemplo, hay una sobrecuota de gestión -que no tiene nada que ver con esto-, para mejorar el funcionamiento de las instituciones, que sale del Fondo Nacional de Salud. Al respecto, hay una definición de la Junasa que determinó que el 70% lo ponía el Fondo Nacional de Salud y el 30% restante las instituciones. Luego, hubo una decisión de la actual Junta Nacional de Salud que cambió eso; ahora, el 90% lo pone el Fondo Nacional de Salud y el 10% las instituciones. Estamos hablando de un sector que mueve al año más de US$ 1.800.000.000, con salarios de cargos gerenciales, profesionales, etcétera, de más de $ 600.000 mensuales.

En este caso, la patronal del sector no puede alegar que se va a desfinanciar por pagar este convenio porque no pone un solo peso. ¡Ojalá el quiosquero de la esquina tuviese la suerte de que el BPS lo eximiera de algún pago o que se beneficiara con rebajas en la quiniela y los cigarros! Esta gente, que a veces habla como Rockefeller, cuando llega el momento de administrar, lo hace con algo que no tiene riesgo para el empresario. Acá la plata viene sola y los afiliados también. En el 95% de las instituciones privadas el afiliado es Fonasa

Cuando uno ve que en el corralito mutual invirtieron millones de dólares en publicidad y en marketing, la pregunta sigue siendo para qué. Se matan entre ellos. En febrero se mataron a golpes por robarse una porción de afiliados, pero resulta que dicen que no pueden cumplir con el acuerdo porque les genera gastos. ¿Cuáles son los gastos de los que hablan? Dicen que si los cursos se hacen en horarios de trabajo, tienen que contratar personal que supla a los existentes porque eso distorsiona el funcionamiento de la institución.

Nosotros podemos asegurar que en el convenio establecido -el Ministerio de Salud Pública está como garante-, el 90% de los cursos son online; no hay actuación presencial. Solo hay un 10% que es presencial. Está claro que no es una cuestión de que los compañeros de la cocina abandonen el turno a la hora 11 -cuando se sirve la comida- para ir a los cursos; se trata de una cuestión de instrumentación. Cada institución tiene la posibilidad de instrumentarlo de acuerdo a su propia realidad; no hay ninguna imposición. No es un convenio que quite libertad de decisión a la empresa.

Además, nos parece que este convenio tiene una característica.

Así como el Sistema Nacional Integrado de Salud llegó para quedarse, nosotros queremos que la capacitación también llegue para quedarse porque, además de mejorar la calidad de atención, dignifica al trabajador de la salud. Creemos que va a haber un mejor sistema de salud cuando haya mejores condiciones y salarios pero, también, cuando el trabajador sienta que participa efectivamente de una tarea en un equipo de salud -no hablo de trabajadores individuales-, con un objetivo concreto. La capacitación dignifica la condición del trabajador, y sabemos que es un proceso lento.

Este convenio de capacitación no va a resolver de un plumazo los problemas que tenemos desde hace años. De todos modos, es un camino al que apuesta fuertemente nuestra federación.

En definitiva, nuestro planteo va por el salario, por las condiciones laborales y por la capacitación y dignificación del trabajador de la salud en función del nuevo sistema.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Pido disculpas a la delegación porque debo retirarme de la comisión; sin embargo, quiero opinar al respecto.

Estamos en un escenario extremadamente complicado para la negociación colectiva; los niveles de acuerdo en los Consejos de Salarios han sido inferiores a rondas anteriores. Esa circunstancia de deterioro en la negociación colectiva en términos de menos mesas con acuerdo pleno es una tendencia que puede profundizarse porque, claramente, las posibilidades de acuerdo colectivo con las pautas actuales -para la fórmula de convenio de este año, que es peor que la de años anteriores en términos de los márgenes que existen- se complican.

El sector de la salud no es un sector cualquiera y todos los que conocemos la negociación colectiva sabemos los problemas que podría aparejar el acuerdo de capacitación acordado. Yo sé que no hay temas ornamentales en la negociación colectiva, que todos los temas que incorporan acuerdos son fundamentales, pero un

acuerdo es principal en la negociación colectiva. Todos lo sabemos: los que estuvimos afuera, las partes que negociaron y el gobierno. Todos sabemos que este no era un punto no sensible de la negociación colectiva.

Claramente, el no cumplimiento pleno de este punto pone en riesgo un sector que ya había acordado, en un momento en que está en riesgo la legitimidad de la negociación colectiva en términos de su resultado a futuro.

Respaldo el planteo de los compañeros de la FUS y me comprometo a hacer las gestiones pertinentes con todas las partes que participaron de la negociación. Todos sabemos que tenemos un escenario complicado hacia adelante para la negociación colectiva. Hoy es muy complicado firmar un acuerdo con un correctivo para dentro de dos años de siete u ocho puntos. Ese sector sabe que está condenando el futuro convenio colectivo cuando tenga que sentarse a negociar y el primer punto implique arrastrar dificultades de los convenios anteriores. Cualquiera que lee el convenio sabe lo que está negociado allí. No hace falta ser un experto para conocer lo que está negociado allí en términos de fórmulas que promuevan las dos cosas: la formación profesional como un elemento no solo para el trabajador sino para mejorar la atención como política y el hecho de hacer potable un acuerdo colectivo en un escenario complejo.

Como la comisión no se reúne hasta el próximo mes, queríamos dar estado parlamentario a este tema para poder citar a las demás partes del juego a fin de conocer su punto de vista y ver si podemos servir de puente.

SEÑOR MENDOZA (Eolo).- Voy a hacer referencia a otro aspecto del convenio colectivo que tiene que ver con las condiciones de trabajo.

Actualmente, tenemos empresas que están incumpliendo el convenio. Lo llamativo es que se trata de empresas cuyos representantes están en la ronda de los Consejos de Salarios, son las que negocian por las distintas cámaras empresariales. Sabemos que se incumple concretamente con el numeral 7) del artículo 9º, que refiere al capítulo de la licencia anual reglamentaria. Allí se establece que se ratifica el Decreto Nº 504/86 firmado en agosto de ese año. El artículo 2º establece que para el caso de los trabajadores sometidos al régimen de trabajo rotativo, el día de descanso será considerado como domingo. El capítulo al que hacemos referencia refiere a la licencia reglamentaria. La Ley Nº 12.590 establece con claridad que a los efectos del conteo de la licencia se deben saltear los domingos y los feriados. Hoy las empresas no quieren considerar, para este sector de trabajadores de régimen rotativo, el día libre como domingo, contando la licencia de lunes a sábados. Para nosotros esto es un claro incumplimiento porque estos trabajadores que trabajan cuatro días y uno libre, ese uno es el día domingo, independientemente del día de la semana que caiga. Por lo tanto, puede pasar que el día domingo para esos trabajadores, sea parte de la licencia. Esto, que es bastante complicado de interpretar y trasmitir con claridad, para nosotros no tiene otra interpretación que contar cuatro días, saltear el día libre y se continúa con el conteo de la licencia cuatro días más. Esto tiene un fundamento; agrega en un período de treinta días de licencia -estos trabajadores tienen treinta días de licencia, diez agregados a lo que establece la ley general- dos días más de licencia al año. Es allí donde las empresas incumplen porque tiene ese adicional. Por este motivo, hablamos del capítulo de condiciones de trabajo. Para nosotros es un claro incumplimiento que, en este contexto, de alguna manera agrava la situación, ya no solo por el aspecto salarial; algunas empresas ya se han animado a incumplir en materia de capacitación.

Por otra parte, quiero hacer especial hincapié en que quienes están haciendo punta de lanza son aquellos que tienen a sus representantes en el ámbito del Consejo de Salarios.

SEÑOR MUNIZ (Víctor).- Quiero ampliar lo expresado por el compañero Eolo Mendoza.

La redacción del artículo en el convenio, dice que se ratifica el Decreto Nº 504 del año 1986. Esta fue una propuesta del sector patronal que nosotros aceptamos. ¿Por qué aclaro esto? Porque desde 1986 debió cumplirse, como lo explicó el compañero, con el cálculo de la licencia y las patronales, por lo general, no lo hicieron.

Esa redacción que hoy está acordada en el Consejo de Salarios también ha permitido otra cosa. Como esta redacción no fue planteada en el marco de la discusión en el Consejo de Salarios, fue dejada de lado. Pero, al haberse ratificado ese decreto, los trabajadores estarían en condiciones de reclamar cinco años para atrás, diez días de licencia adeudados por el mal cálculo de la licencia. Esto lo hemos dejado librado a cada

sindicato de base para que de acuerdo a su realidad negocie esa retroactividad de licencia. Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, el no cumplimiento de este régimen del cálculo de la licencia de cuatro y uno, que lesiona la licencia de los trabajadores y que genera pérdida de días de licencia -como decía el compañero- no es un tema que se esté dando desde ahora sino que viene prácticamente desde 1986, cuando las empresas calculaban las licencias tomando de lunes a sábados y el domingo era el día salteado, dejando de lado el régimen que se establecía antes de cinco y uno y, a partir del 2008, cuando esta Federación acordó con el Consejo de Salarios un régimen de cuatro días de trabajo y uno de descanso. La licencia se debió haber computado de esa forma.

Quería aclarar que se dio una discusión en el marco del Consejo de Salarios, porque el planteo original de esta Federación fue que la licencia se contabilizara de acuerdo al régimen de trabajo de cada trabajador y las empresas propusieron esa redacción tal cual está y así fue acordada, donde ratifican el decreto. Entonces, por un lado, ellos plantean la ratificación del decreto y posteriormente a la notificación de este, cada una de las instituciones hacen una interpretación muy diferente que lleva al incumplimiento del convenio y a lo discutido en el Consejo de Salarios.

Reafirmo lo último que dijo el compañero Eolo Mendoza en cuanto a que los representantes del sector patronal en el Consejo de Salarios son los mismos que en algunas de las instituciones están incumpliendo lo que ya se acordó en el Consejo de Salarios, y ello para nosotros tiene una gran importancia.

SEÑOR BERMÚDEZ (Jorge).- Por último, quiero hacer dos reflexiones. Las mismas instituciones que niegan, por ejemplo, el acuerdo por capacitación, realizan cursos de capacitación en sus instituciones: Casa de Galicia y Casmu. Estas instituciones -podría nombrar otras- hacen cursos de capacitación. También el SMI intenta hacer cursos de capacitación, que no tiene nada que ver con esto ya que reglado de acuerdo a lo que a ellos les interesa, es decir, tienen un doble rasero: no quieren cumplir con el acuerdo colectivo y hablan de la capacitación que sí les interesa. Si eso significa que, además, tienen algún acuerdo particular con alguien para impartir los cursos de capacitación desde el punto de vista comercial, no lo sé, pero a mí me da para pensar muchas cosas. Claramente, acá no hubo en ningún momento una negociación de buena fe. El gobierno ha tenido buena fe -lo reconocemos a pesar de las diferencias que tenemos- y ha sostenido, con plata de todo el conjunto del pueblo uruguayo, el aumento salarial de los trabajadores de la salud privada y resulta que las instituciones que no han puesto nada son quienes hoy niegan la capacitación.

El segundo elemento obliga a que uno juegue de la misma manera. Con respecto a la posibilidad de que esto sea reclamado cinco años para atrás, nosotros estábamos dispuestos a discutirlo. Nunca estuvo en nuestra intención ir a ese reclamo pero la propia mala fe de las instituciones, nos coloca en esta situación.

Nuestra visión en esta cuestión es que si no hay una intervención directa, tanto del Parlamento como del Poder Ejecutivo, que pueda dar vuelta esta cuestión, irremediablemente iremos a un conflicto que ya no será por conquistar un nuevo convenio sino por defender el convenio colectivo firmado. Eso, a la altura de la vida en que estamos, nos parece que nos hace muy mal a todos, como país. No sé cómo nos pararemos en la instancia de la OIT en Ginebra en junio cuando aquí hoy en el Uruguay las cámaras empresariales están negando la posibilidad de respetar un convenio que firmamos.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Me sumo a la bienvenida a la FUS que nos visita.

Quiero hacer alguna consulta que iba en línea directa con la última intervención de Bermúdez. De todos modos, me parece importante repreguntar.

Creo que el planteo es muy claro y concreto y al mismo tiempo entiendo que hace referencia a una situación y a una circunstancia delicada y compleja. Sin duda que sería delicada y compleja en cualquier área de actividad pero, en la que representan los trabajadores aquí presentes, es de una relevancia mayor.

Desde ya anuncio la mejor disposición para colaborar y ver de qué manera la comisión -como en otras oportunidades y en otras situaciones similares- puede intermediar, mediar, acercar a las partes y buscar una salida.

Quiero hacer dos consultas. La primera es a los efectos ilustrativos. Me parece muy ingeniosa e interesante la solución de vincular la mejora salarial con la capacitación, que son dos beneficios importantes para los trabajadores y para la actividad en general que haya trabajadores mejor remunerados y que estén más capacitados. La pregunta concreta es si esto estaba pensado o previsto en el convenio para todas las categorías de trabajadores y, por lo tanto, para todos los escalafones.

Por otra parte, cuando digo que esto es muy llamativo, lo digo desde el punto de vista de que aquí tenemos un convenio firmado que fue acordado muy recientemente en la ronda de negociación salarial del año pasado y que, por lo que se ha dicho, estaríamos en el plano del incumplimiento por una de las partes, cosa que me llama mucho la atención. Es difícil de entender que en materia tan delicada como la negociación de un convenio salarial que implica una resolución que se toma con determinada periodicidad, no todos los días, no se mire muy bien qué es lo que uno está firmando y a qué está dispuesto o en condiciones de comprometerse. En una palabra: me llama mucho la atención que ahora las empresas vengan a descubrir que esto les genera costos y no lo hayan advertido o anunciado en plena etapa de la negociación colectiva. Me parece que realmente quedan en una posición muy complicada, que tendrán que ver de qué manera explican o son capaces de sostener.

Concretamente, quisiera saber -algo de esto decía Bermúdez en su última intervención- en qué etapa estamos y cómo son los tiempos. Si se llega a configurar un incumplimiento de este tenor, en sí mismo ello define la presencia de una situación conflictual.

Además, me gustaría conocer si esto comprende a todas las instituciones y a todo el sector y, si por lo tanto, puede derivar en una situación de conflicto generalizada o focalizada en determinadas instituciones. Asimismo, deseo saber si ya se ha generado alguna instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o si ha habido una denuncia formal del sector empleador con relación al convenio o cómo se ha formalizado o materializado el cambio de opinión, de criterio o la objeción que ahora parece tener el sector empleador en este sentido.

Estas preguntas hacen referencia al fondo del tema y, particularmente, al escenario que tenemos planteado.

SEÑOR BERMÚDEZ (Jorge).- Lo que plantea el señor diputado Abdala para nosotros es clave en esta cuestión.

Antes que nada, voy a revelar un secreto -creo que es ilustrativo para la comisión- sobre algo que sucedió con nuestra Federación, previo a la negociación colectiva que se sustancia por mediados de julio, o sea tarde; tendría que haberse citado antes. En realidad, creo que se citó en julio o agosto por esta discusión que hubo a nivel del Consejo de Salarios sobre las pautas salariales, las cuales marcaron una clara distancia entre el PIT-CNT -que sigue existiendo- y el Poder Ejecutivo. Previo a ello, mayo y junio fueron meses de reuniones permanentes con las instituciones convocadas por la FUS en un hotel céntrico donde mantuvimos permanentes reuniones para llegar a la negociación colectiva en un escenario tan complejo con el menor grado de disputa posible, porque sabíamos del escenario en el que nos encontrábamos. Cuando hablo de la mala fe, me refiero a toda la línea. Está claro que cada uno defiende su parte; acá no voy a venir a hacer un discurso de lucha de clases. Con una actitud madura nuestro gremio intentó, de buena fe, conversar cosas para luego acordar en la mesa de negociaciones. El resultado es el que hay: el desconocimiento.

El convenio es para todos los trabajadores, y esto es fundamental. Los 30.000 trabajadores de la salud privada van a pasar por los cursos de capacitación; el problema es que cuanto más se demore el comienzo de los cursos, más nos preocupa que luego nos digan que se pagará el complemento solo a quienes hicieron los cursos de capacitación, y ahí se arma terrible lío, porque nuestro reclamo va a ser por todos y no por algunos, porque la demora no es responsabilidad nuestra. Insisto, hace dos meses y medio que estamos discutiendo; en febrero, comienzos de marzo, ya estaba acordado con el Ministerio de Salud Pública la forma en que se dictarían los cursos

Por lo tanto, los cursos se podrían haber empezado a dictar sin problemas los primeros días de marzo. Inclusive, se había establecido que aquel funcionario que no quisiera realizar los cursos de capacitación, tendría que firmar un documento donde dejara constancia de ello. Por eso es que debería estar debidamente documentado.

Por lo tanto, quienes demoran el comienzo de los cursos son las instituciones.

Hoy a la hora 14 nos va a recibir el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y ya tuvimos una instancia en el Ministerio de Salud Pública, que también está intentando llevar al sector empresarial, y nos llama la atención porque antenoche el sector empresarial, en una reunión con otros actores, declara públicamente que está conformando una comisión para avanzar en la reforma de la salud. Es decir, quienes incumplen un convenio son los que se proclaman como una de las fuerzas que van a empujar el avance del sistema de salud. Creemos que acá hay un doble discurso, una intención de distraer a la opinión pública.

Entonces, los 30.000 trabajadores van a pasar por estos cursos, y el problema son los tiempos, porque cuanto más se demore el comienzo de los cursos, más se va a complicar el cronograma. A su vez, nosotros estamos obligados a actuar, porque quien haya luchado por esto, sabe cuánto costó y no quiere perder cien días más para que ahora se cumpla con lo firmado. Vivimos en un país que tiene ciertas reglas de juego, y a eso nos ajustamos. No apostamos por el conflicto, pero si tuviéramos que ir a un conflicto por este asunto, lo haríamos, porque se incumplió el acuerdo y se golpea duramente la negociación colectiva. Sé que en el país y en esta misma Comisión existen distintas visiones de cómo tendría que ser la negociación colectiva en Uruguay; lo comprendo, pero la actitud de las patronales salta por encima de las distintas visiones, porque desconocen las reglas de juego.

Por eso, aquel que desconozca estas reglas de juego, difícilmente tenga la moral y la ética política para señalar el camino.

Créanme que nuestro deseo no es llegar al conflicto, pero de no solucionarse esta situación nos veremos obligados y lo llevaremos a todo el país. La semana que viene haremos circular la información por todo Uruguay, porque el tema es grave. Lo peor es que las instituciones saben de qué hablamos. Por lo tanto, si nos quieren empujar hacia un conflicto, lo encararemos de la forma que estimemos conveniente.

No obstante, preferimos hablar de camino de soluciones y estaríamos agradecidos por todas las gestiones que esta Comisión pudiera hacer.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Para el Parlamento resulta claro, en primer lugar, el papel que ha jugado la Federación Uruguaya de la Salud en temas programáticos de fondo, como impulsar, a partir de decisiones de su propio Congreso, el Sistema Nacional Integrado de Salud. Creo que esa larga batalla de la Federación Uruguaya de la Salud constituye un elemento distintivo del accionar el movimiento sindical uruguayo en pro del beneficio de las mayorías. En este sentido, la concreción del Sistema Nacional Integrado de Salud se debe, entre otras cosas, al esfuerzo de los trabajadores organizados en su Federación.

El SNIS constituye un avance fundamental para la salud del pueblo uruguayo y, sin duda, habrá que profundizar. Lo que no se puede decir es que en este SNIS haya existido un gran sacrificio de las instituciones de asistencia médica; por el contrario, creemos que en el marco de avance de un sistema de salud, las instituciones médicas fueron beneficiadas. Acá la reforma no se basó en el deterioro de la economía de las instituciones, sino que más bien fue el Estado que la impulsó.

A pesar de la complejidad de la ronda del Consejo de Salarios, se manejó como un aspecto importante que en el medio de esas dificultades se hubiera avanzado en un área como la salud privada, y fue de los primeros convenios que se firmaron. Sin duda, dicho convenio tiene una buena ingeniería porque propone articular el salario y la capacitación de los trabajadores de la salud para todas las categorías. En mi opinión, esa negociación pudo avanzar porque, en realidad, las instituciones no pagaban el complemento, sino el Fonasa. Por lo tanto, a pesar de que la negociación fue trabajosa, se podía vislumbrar una situación mejor a la de otros gremios, donde hubo que recurrir a votaciones. No tengo ningún empacho en reconocer las dificultades que se generan para los trabajadores cuando el Poder Ejecutivo vota con los empresarios; en este caso, se había avanzado en un modelo distinto, que establecía claramente que los ajustes salariales de enero de 2017 y enero 2018 estaban vinculados con la capacitación, para así mejorar la calidad de la asistencia médica en Uruguay. Cuando las patronales desconocen esto, saben qué están haciendo; cuando se retrasa el comienzo de los programas de capacitación y cuando se dice que no se está de acuerdo con el esquema que se estableció, uno

podría pensar que esto está relacionado con actitudes que se van a tomar en enero de 2017, lo que sería profundamente negativo porque, como ha anunciado el sindicato, la situación podría derivar en un conflicto no provocado por los trabajadores.

El Parlamento tiene el convenio a la vista, lo que se firmó, los planteamientos de las partes, pero está preocupado por que no se acabe en un conflicto en el corto plazo, y todo parece indicar que de no haber un cambio de actitud de las empresas, el conflicto es inminente.

¿Esto afectaría solo a los trabajadores de la salud? Sí, y también a la negociación colectiva como herramienta, que habrá que mejorar y perfeccionar, pero si partimos de la base de que se desconoce lo firmado, que no admite dos interpretaciones, estamos ante una problemática de carácter general, y no tengo dudas de que los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública van a cooperar para poner coto a esta situación, llamando a responsabilidad a las instituciones porque si se generaliza que lo que se firma en la negociación colectiva no se cumple, pasaría a ser papel pintado, lo que sería gravísimo en un país que se está empeñando en generar procesos de participación, de búsqueda de acuerdos y acá se llegó a un acuerdo.

Por otro lado, en el convenio se dice claramente que "Ningún trabajador puede ser privado de su día de descanso convenido. Para aquellos trabajadores sometidos al régimen del trabajo rotativo el día de descanso será considerado como domingo". Esto está establecido a texto expreso. Si también se desconoce y se afectan los cómputos de licencia, estamos ante un severo agravamiento de la situación.

Por lo tanto, la FUS conoce las limitaciones de una Comisión parlamentaria, que ni siquiera tiene la potestad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de multar por inasistencia; si alguien no viene, paga un costo político, y a veces no vienen empresas e, inclusive, organismos del Poder Ejecutivo. Sin embargo, creo que la Comisión puede generar un proceso para lograr un ámbito de negociación con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública, la FUS y las instituciones, donde por lo menos invitemos a la cordura, a que no se desconozcan los laudos.

Vamos a remitir la versión taquigráfica a los distintos organismos y a convocar a la brevedad posible -porque la Federación dijo que esta situación tendría consecuencias la próxima semana-, para la semana que viene, para generar ámbitos de negociación. La Comisión no traerá la solución, pero puede ayudar a generar el ámbito que vuelva las cosas a su cauce porque nadie obligó a firmar este convenio, que además no tiene costo para las empresas, porque los fondos son públicos, de los uruguayos, que no es lo que pasa generalmente, porque los empresarios asumen que una parte de su tasa de ganancia irá a compensar aumentos de salarios.

Por lo tanto, en nombre de la Comisión quiero expresar su total voluntad de participar en la generación de ese ámbito.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Me parece importante que se haya planteado este tema ahora cuando en Uruguay se debate el control de los fondos públicos, porque cuando se usan fondos públicos para la clase trabajadora, se cuestiona, pero cuando se usa para un modelo distinto al que aplica la economía social, se mira para el costado.

La FUS denuncia el incumplimiento de dos artículos del convenio firmado y creo que el Poder Legislativo debe apretar al sector empresarial, porque se están usando fondos públicos para beneficiar a instituciones que luego incumplen acuerdos que ellas mismas firman en la negociación colectiva. Este no es el primer caso. Imaginémonos otros fondos que hemos votado en el Poder Legislativo para otras áreas de desarrollo del país. Imaginemos que, por ejemplo, vengan los trabajadores lecheros y denuncien -ya lo están haciendo- algunos incumplimientos en esa área.

Las empresas se ven beneficiadas, pero no se les exige que respeten el acuerdo al que llegaron para seguir recibiendo los fondos. Ese acuerdo no se hizo en un boliche; se realizó en un organismo como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y se está incumpliendo una parte del convenio. Esto es muy importante. Lo digo porque hoy todo el tema de los fondos públicos, algunos legisladores los quieren soslayar cuando van para un lado, pero hay que soslayarlos cuando van para todos lados.

Me parece importante el planteo de los compañeros de la salud en cuanto a que exista cordura y las instituciones mantengan un criterio de respeto frente a algo que fue firmado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La capacitación no está atada a derogar dineros o a fondos de las instituciones, porque esos fondos son públicos, como bien explicaron acá. Así que las instituciones no se van a ver afectadas en sus cuentas. Este dato no es menor porque acá hubo voluntad del Poder Ejecutivo, la FUS y, en principio, de las instituciones. Lo que pasa es que en las instituciones a veces surgen otras ideas para ajustar, achicar, etcétera, que reutilizan o transfieren, quizás, fondos para otros lados.

Esos fondos fueron destinados para la capacitación y para llegar a un acuerdo salarial y deben estar abocados a eso.

Comparto la propuesta de entrevistarnos con las instituciones; va a ser muy importante. Quizá, podríamos realizar algún trabajo en conjunto con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión va a intentar convocar ese ámbito; esperemos tener respuesta inmediata dado lo perentorio de los plazos planteados. Nos vamos a comunicar con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública para solicitarles que convoquen a las instituciones a fin de generar un ámbito de diálogo en el menor plazo posible.

(Se retiran de Sala integrantes de la Federación Uruguaya de la Salud, FUS)

——Dado que en el día de hoy no tenemos el quórum necesario para tratar algunos asuntos, propongo que al inicio de la próxima reunión ordinaria de la Comisión se instrumenten los mecanismos correspondientes para atender los problemas que plantearon las delegaciones que nos visitaron.

Con respecto a la Alianza de Bomberos del Uruguay, vamos a tratar de lograr un intercambio con el Ministerio del Interior, y en relación al planteó de la FUS, reitero que intentaremos comunicarnos con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública para trasmitirles la necesidad de conformar un ámbito en el que participen estos ministerios, los trabajadores organizados en la FUS y las instituciones de asistencia médica, y así evitar que se desencadene un conflicto en la salud privada.

(Apoyados)

——No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.